

RECHTSPRAAK

Verzoek tot toekenning billijke vergoeding afgewezen. UWV heeft terecht een ontslagvergunning afgegeven.*Feiten*

Werknemer was in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Hödlmayr Logistics Nederland B.V. (hierna: HLN). Werknemer heeft zich op 6 juni 2019 arbeidsongeschikt gemeld naar aanleiding van een auto-ongeluk. Op 11 december 2019 heeft werknemer op verzoek van HLN de sleutels van het kantoor te Raamsdonksveer ingeleverd en werd hem de toegang tot het bedrijf geweigerd. In de tussentijd heeft HLN ook de huurovereenkomst opgezegd van haar bedrijfspand. HLN heeft op 11 december 2019 bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend, die vervolgens is ingetrokken. De bedrijfsarts heeft op 21 april 2020 geoordeeld dat werknemer geleidelijk kan re-integreren in zijn eigen functie. Op 22 maart 2021 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd aan HLN. Op 22 maart 2021 heeft HLN een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen, maar deze toestemming is geweigerd omdat niet kan worden vastgesteld dat werknemer op 1 maart 2021 weer volledig arbeidsgeschikt was. Op 12 april 2022 is opnieuw een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV, die wel is toegewezen. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer een billijke vergoeding, nu zijn arbeidsovereenkomst ten onrechte is opgezegd.

Oordeel

Voor toekenning van een billijke vergoeding is vereist dat ontslag wegens een bedrijfseconomische reden niet gerechtvaardigd is. Werknemer heeft hiertoe gesteld dat zijn functie niet is komen te vervallen en dat de verhuizing van de onderneming correcte invulling van zijn functie niet in de weg staat. Ook zijn er voldoende andere functies binnen de groep waar HLN toe behoort, om werknemer te kunnen herplaatsen. HLN heeft verder ernstig verwijtbaar gehandeld omdat zij hem onder druk heeft gezet om na het auto-ongeval een regeling te treffen, zij werknemer zonder enige waarschuwing heeft bericht dat zijn arbeidsovereenkomst zou komen te eindigen en het kantoor in Raamsdonksveer zou sluiten, zij niet meewerkt aan re-integratie én tot driemaal toe toestemming heeft gevraagd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De kantonrechter oordeelt dat het HLN in principe vrijstaat om haar onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan op lange termijn is verzekerd. HLN had dan ook tot het besluit mogen komen om de activiteiten in Nederland af te schalen. De stelling van werknemer dat het UWV vervolgens van het verkeerde functieprofiel is uitgegaan en dat zijn functie onterecht is vervallen, is verder onvoldoende onderbouwd. Wat betreft het standpunt van werknemer dat er nog andere werkzaamheden zijn die hij vanuit huis zou kunnen doen, geldt voorts dat werknemer niet heeft weersproken

dat het Nederlandse chauffeursbestand is teruggeschroefd, zodat daarmee de werkzaamheden van HLN grotendeels zijn verdwenen. Ook heeft HLN voldoende weersproken dat de activiteiten niet vanuit huis uit te voeren zijn. HLN heeft tot slot gemotiveerd betwist dat er mogelijkheden tot herplaatsing waren. Het UWV heeft dan ook niet ten onrechte de vergunning aan HLN verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. De opzegging is niet strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW, zodat toekenning van een billijke vergoeding niet mogelijk is. De kantonrechter zal het verzoek van werknemer daarom afwijzen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8508

Zaaknummer: 10167349 AZ VERZ 22-61

Rechters: Nuijten en Dijkman Dijkman

Advocaten: D. Kuiken, S.M.T.B. Huuskes en M.M. van der Marel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:682 lid 1 BW en